

Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen



VARMA

- Tämä opas auttaa tunnistamaan tilanteita, joihin jokainen törmää normaalielämässä.
- Jo ongelman tunnistaminen helpottaa usein tilannetta.
- Oppaan ohjeiden ja neuvojen tarkoitus on auttaa selviytymään ongelmatilanteista.

Tämän oppaan ovat tehneet yhteistyössä
työeläkeyhtiö Varma ja Suomen Mielenterveysseura.

Sisältö

■ Hyvä lukija	4
■ Työn merkitys.....	6
Työuupumus kehittyy vaiheittain	6
Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä	7
■ Tunnista stressi ja uupuminen	10
Tarkkaile hälytysmerkkejä	11
Stressi voi johtaa työuupumukseen	12
Ajoissa hoitoon	13
■ Muutos alkaa itsestä	14
Arjesta selviytymisen keinoja	18
Auta itse itseäsi	19
Mistä apua?	20
■ Sairauslomalta takaisin työhön	21
■ Tutkimusprofessori Jouko Lönnqvist: Stressi on osa elämää.....	23
■ Varman tuella pidempään työelämässä	32
Tukea omatoimiseen kehitystyöhön	33
Kuntoutus ehkäisee työkyvyttömyyttä	33
■ Suomen Mielenterveysseura tukee myös työelämän kysymyksissä	34



Hyvä lukija

Uupuminen on varmaan jokaiselle tuttu ilmiö. Se on oikeastaan tarpeellinen varoitusmerkki siitä, että olisi syytä vähän hengähtää. Uupuminen on sinänsä luonnollista – hyvin tehdyn urakan jälkeen ihminen on vähintäänkin väsynyt, liiaksi venyneenä ehkä uupunut.

Stressiä sen sijaan pidetään yleensä kielteisenä ilmiönä. Se on jotakin haitallista, sellaista mitä pitäisi välttää. Tämä ei ole kuitenkaan koko totuus. Täysin

stressitön elämä tuskin edes tuntuisi elämältä. Ihmisen kehittymiseen tarvitaan kuormitusta, mutta kuormitus ei aina tule juuri sopivina annoksina eikä sopivaan aikaan.

Toisaalta puhutaan myös työn imusta, jolla tarkoitetaan pysyvälunteista, myönteistä tunnetta ja motivaatiota. Työn imulle on tyypillistä tarmokkuus; työhön on kiva lähteä aamulla. Lisäksi työn imua kuvastaa omistautuminen

työlle ja työhön uppoutuminen. Työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia ja rinnakkaisia, mutta eivät kuitenkaan saman jatkumon ääripäitä. Työn imua kokevilla on harvoin työuupumusta ja päinvastoin, mutta myös työn imua kokevat voivat saada stressi- ja uupumisoireita.

Julkinen keskustelu nimenomaan työhön liittyvistä mielenterveyskysymyksistä, erityisesti masennuksesta, on viime vuosina ollut vilkasta. Vastakkaisia mielipiteitä ja tutkimustuloksiakin on julkaistu, mutta valtavirtana näyttää olevan huolestuneisuus siitä, kestävätkö suomalaiset työntekijät työelämän uusissa vaatimuksissa. Historian valossa suomalaiset ovat selviytyneet hyvin nimenomaan vaikeista ajoista, joten lienee lupa olla aika toiveikas myös nykypäivän aikuisten piilevistä voimavaroista. Ennen korostettiin ehkä enemmän siua, karaistumista ja vaikeuksien voittamista, nyt puhutaan elämänhallinnasta. Käytetyt käsitteet muuttuvat, mutta ihminen pysyy perimmältään samana.

Nykyisin on tarjolla monenlaisia hoitomahdollisuuksia, tukea ja terapiaa.

Elämän kuormitustekijöiden kirjo sekä niihin liittyvät uupumus- ja stressikokemukset ovat kuitenkin niin yleisiä, että mitkään ulkopuoliset resurssit eivät riitä niiden hoitamiseen. Onneksi suuri osa näistä kokemuksista onkin normaalia elämää, eikä oikeastaan lääketieteen piiriin kuuluvaa sairastamista.

Tunnista ajoissa stressi ja uupumisen -oppaan tarkoitus on antaa apua nimenomaan suhtautumisessa arkipäivän ongelmiin. Siinä kuvataan meidän kaikkien käytettävissä olevia arkisia selviytymiskeinoja, joita saatamme tarvita eri elämäntilanteissa.

Opas on uusittu painos Varman yhteistyössä Suomen Mielenterveysseuran kanssa toimittamista aikaisemmista aiheeseen liittyvistä oppaista. Oppaan lopussa on Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimusprofessori Jouko Lönnqvistin haastatteluun perustuva kirjoitus tämän päivän masennustilanteesta ja sen hallintakeinoista.

Uskon, että jokainen voi löytää tästä oppaasta muutaman hyvän ohjeen itselleen tai lähipiiriinsä.

Jukka Kivekäs

Ylilääkäri

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma



Työn merkitys

Työ on parhaimmillaan merkityksellinen osa elämää. Se ylläpitää sekä edistää henkistä hyvinvointia ja terveyttä. Hyvä työpaikka tarjoaa päivittäisen sosiaalisen ympäristön ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia.

Työ voi olla haastavaa ja vaativaa ilman, että se olisi raskasta tai henkisiä voimavaroja kuluttavaa. Elääkseen täysipainoisesti ihminen tarvitsee ruumiillisen kuormituksen lisäksi myös henkis-

tä kuormitusta. Kohtuullinen työpaine lisää yleensä työmotivaatiota, kunhan paineet eivät pelkästään kasva ja työhön sisältyy myös taukoja, lomia ja kevyemmän kuormituksen jaksoja.

Työuupumus kehittyvä vaiheittain

Työstä voi kuitenkin tulla myös raskas taakka, joka heikentää elämisen laatua.

Äärimmäiset kuormitustekijät vaarantavat jo yksinään terveyttä. Määrällistä työkuormitustakin oleellisempia ovat työhön liittyvät laadulliset tekijät.

Tärkeitä työhön liittyviä laadullisia ulottuvuuksia ovat esimerkiksi:

- työtavoitteiden selkeys/epäselvyys
- hyvä ammattitaito/riittämätön ammattitaito
- selkeä käsitys työyhteisöstä/liian usein toistuvat organisaatiomuutokset.

Niin kutsutun burn outin eli työuupumuksen tunnistaa muun muassa siitä, että työmotivaatio ja työnilo ovat kadonneet. Tällainen uupumus ei johdu suoraan työympäristöstä tai yksilöllisistä tekijöistä, vaan se syntyy jatkuvasta stressistä ja pitkään kestäneestä epäsuhdasta ihmisen ja hänen työnsä välillä.

Tuo epäsuhta syntyy, jos ihminen ei kykene muuttamaan kannaltaan epätydyttävää tilannetta tai sopeutumaan siihen. Tällöin hän ei saavuta työllensä joko itse asettamia tai muiden asettamia tavoitteita, vaan turhautuu ja väsy. Myös kohtuuttomiksi asetetut vaatimukset lisäävät uupumisen riskiä.

Uupumus kehittyy vaiheittain. Varhaisen vaiheen tunnusmerkkejä ovat orastava turhautuminen ja lisääntyvä oman onnistumisen epäily. Oire on myös uupumusasteinen psyykinen

väsymys. Sen rinnalla kehittyy epätoivellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunne, joka voi muuttua kyynisyydeksi. Esiintyy myös ahdistuneisuutta, unhäiriöitä ja psykosomaattisia oireita.

Vähitellen toimeliaisuus muuttuu aktiivisuudeksi, jolla ei kuitenkaan saa aikaan tulosta. Syyllisyyden tunteet lisääntyvät, ja ne heijastuvat ympäristöön. Tulee tarve vetäytyä yhä enemmän omiin oloihinsa. Tässä vaiheessa jokin yksittäinenkin tapahtuma voi olla lopullinen sysäys sairaalloon uupumukseen, joka pitkittyessään voi johtaa masennukseen.

Omista fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista voimavaroistaan kannattaa pitää huolta. Ajoittaisten ristiriitojen syntymistä ei voi välttää, mutta tilannetta seuraamalla ja ajoissa siihen puuttamalla niistä voi selviytyä. Hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ovat omat stressinhallintakeinot, kuten esimerkiksi toiminnan kehittäminen ja ongelmien ratkaiseminen työyhteisössä. Olennaista on se, miten ongelmiin ja puutteisiin suhtaudutaan ja miten niitä pystytään käsittelemään.

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä

Suuri osa työtä tekevän työikäisen ajasta kuluu työyhteisössä. Se, millainen työ-



yhteisö ja työpaikka on, vaikuttaa työntekijän viihtymisen kautta myös hänen jaksamiseensa.

Hyvän työpaikan arvoihin ja yrityskulttuuriin kuuluu, että kaikkia työyhteisön jäseniä arvostetaan yksilöinä ja heitä kohdellaan tasaarvoisesti ja kunnioittavasti. Tällaisessa yhteisössä vaalitaan myös erilaisuutta niin, että se rikastuttaa itse kunkin jokapäiväistä elämää.

Hyvän työpaikan ilmapiiri on avoin ja perustuu luottamukseen. Tällaisen työyhteisön jäsenet arvostavat yhteisöään ja tuntevat yhteenkuuluvuutta. Ketään ei kiusata tai ahdistella, ja jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi. Kaikki ovat myös tietoisia yhteisistä tavoitteista ja oman työnsä merkityksestä näiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Tämä on mahdollista, koska hyvässä työpaikassa viestintä on avointa ja jatkuvaa. Tiedonvälitys sisältyy itse kunkin työnkuvaan, ja tiedon välittämiseen sekä vastaanottamiseen liittyviä valmiuksia kehitetään jatkuvasti.

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, sen tavoitteisiin ja toiminnan suunnitteluun sekä kehittämiseen lisäävät hyvän työyhteisön jäsenten sitoutumista. Vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin kuuluvat jatkuvan palautteen antaminen ja saaminen sekä säännölliset kehityskeskustelut ja aloitetoiminta.

Hyvän työpaikan palkkaus- ja palkkioperusteet ovat selkeät ja ymmärrettävät. Ne eivät jää yhdessä muiden työsuhde-etujen kanssa merkittävästi jälkeen alalla totutuista perusteista.

Jokaiselle on tarjolla vaihtoehtoja, kuten työkiertoa ja koulutusta, joita hyödyntämällä voi kehittää osaamistaan ja edetä urallaan.

Hyvän työpaikan tunnusmerkkeihin kuuluvat myös työskentelyn itsenäisyys,

turvallinen ja viihtyisä työympäristö sekä toimivat työvälineet. Työajat ovat siinä määrin joustavat kuin mahdollista, ja työntekijöillä on mahdollisuus tehdä etä- ja osa-aikatyötä. Työssä jakamista edistetään pitämällä huolta työhyvinvoinnista.

Työnteon ja perhe-elämän yhteensovittamiseen suhtaudutaan hyvässä työpaikassa rakentavasti ja jokaisen yksilön

omaa aikaa arvostaen. Myös mahdollisuuksia esimerkiksi opinto- ja sapattivapaisiin tuetaan.

Tärkeää on myös muistaa, että jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa toiminnallaan siihen, millaiseksi työyhteisö muodostuu. Itse kukin rakentaa joka päivä omaa työyhteisöään, ja siten vastuu viihtymisestä on työyhteisön lisäksi jokaisella itsellään.

Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi:

- työn mielekkyys
- oman työn merkityksen hahmottaminen
- työn kehittävyys
- selkeä työnkuva
- kohtuullinen työn määrä
- hyvä tiedonkulku
- vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön
- vuorovaikutus
- palautteen saaminen
- arvostus
- itsemääräämismahdollisuus
- tukikanavien löytyminen tarvittaessa.



Tunnista stressi ja uupuminen

Stressiä voi luonnehtia erilaisista paineista aiheutuvaksi ylihälytystilaksi. Se on luonnollinen ja inhimillinen reaktio mahdottomaksi käyneessä tilanteessa, joka syntyy, kun ihminen ei enää pysty hallitsemaan asioita.

Ristiriitatilanteet eivät sinänsä välttämättä aiheuta stressiä, sillä on normaalia, että sattuu konflikteja, eivätkä kaikki palat elämässä sovi jatkuvasti yhteen.

Stressi syntyy silloin, kun paineet työssä tai yksityiselämässä käyvät liian suuriksi. Tällaisessakin tilanteessa stressin pitkittymisen voi välttää se, jolla on hyvä käsitys omista selviytymisen kyvyistään ja käytössään välineitä jaksamisen ja selviytymisen tueksi.

Haitalliseksi stressi muuttuu pitkityessään, jolloin se vähitellen kuluttaa loppuun ihmisen sopeutumismekanismeja. Jatkuva rasitustila lisää myös alt-

tiutta tartuntataudeille ja vaikuttaa näin myös fyysiseen terveydentilaan, sillä ihminen on fyysisen ja psyykkisen minänsä kokonaisuus.

Myös tärkeät elämäntapahtumat ovat stressille altistumisen taitekohtia. Ne voivat laukaista sekä psyykkisen että fyysisen pahoinvoinnin tai jommankumman. Läheisen vakava sairastuminen – kuolemasta puhumattakaan – on jo yksinään kova tilanne meille kaikille. Myös ajallemme ominaiset pitkäaikaistenkin ihmissuhteiden hajoamiset – avioerot, sukusiteiden katkeamiset, työpaikan vaihdokset, muutot toiselle paikkakunnalle tai peräti muualle maailmaan – lisäävät stressiä.

Tarkkaile hälytysmerkkejä

Stressiä sisältyy enemmän tai vähemmän elämään, ja myönteisenä se kannustaa yrittämään ja saavuttamaan asetetut tavoitteet. Elämää kapeuttava ja voimia kuluttava stressi taas voi johtaa aikaa myöten tavanomaista uupumusta vaikeampaan työuupumukseen eli burn outiin.

Haitalliseen stressiin liittyvät reaktiot ovat kielteisiä. Niitä ovat esimerkiksi jatkuva väsymys, jännittäminen, huolestuminen, ärtyminen, ahdistuminen ja pelko. Kielteisten reaktioiden lisääntyessä myönteiset ajatukset vähitellen haalistuvat ja katoavat huolten taakse.

Stressin pitkittyessä ajatukset alkavat kiertää kehää, keskittymiskyky reistailee ja tuntuu vähitellen katoavan kokonaan. Kokonaisuus hämärtyy ja yksityiskohdat alkavat saada yhä suuremman merkityksen. On vain tässä ja nyt, heti ja kaikki. Asioista hypitään toisiin ilman päämäärää tai loogisuutta.

Vähitellen asiat alkavat unohtua, ja stressaantuneen on yhä vaikeampi tehdä päätöksiä, eikä hän pääse enää oikein töihinkään käsiksi. Ulkoisesti pienetkin asiat tuntuvat saavan suunnattomat mittasuhteet. Stressikierteeseen syvemmälle vajoavalta menee maltti helposti, ja välillä hän voi ahdistua paniikinomaisesti.

Lijasännityksestä voi vähitellen tulla krooninen kipuina ja jäykkyytenä ilmenevä tila. Etenkin niskalihaksissa, olkapäissä ja hartioissa tuntuu jännitystä. Päänsärkyt lisääntyvät ja kivuntunteita voi olla myös rinnan alla tai vatsanseudulla.

Hälyttäviä stressistä kertovia oireita ovat myös huimauksen tunteminen, pahoinvointi ja ripuli tai ummetus. Tuntoherkkyys saattaa lisääntyä tai oleellisesti heiketä. Myös silmäsäryt ovat melko yleisiä. Yleistäen voi sanoa, että kuluttava stressi saa ihmisen heikot kohdat oireilemaan.

Haitallisen stressin oireita ovat esimerkiksi:

- kireys, jännittyneisyys ja lyhytpinnaisuus
- unihäiriöt
- oman terveyden ja harrastusten laiminlyönti
- liikunnan väheneminen
- lisääntynyt alkoholin käyttö
- mielialamuutokset ja näköalattomuus
- motivaation puute.



Stressi voi johtaa työuupumukseen

Jatkuva määrällinen tai laadullinen ylikuormitus työssä voi johtaa työuupumukseen, ja siihen voi lopulta liittyä myös masennus.

Työuupumus voi kehittyä, jos työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. Työuupumus ei ole sinänsä sairaus, mutta siitä toipuminen voi vaatia pitkänkin ajan. Toipuminen edellyttää useimmiten muutoksia myös työhön.

Työuupumukseen viittaa voimakas pitkäaikainen väsymys, joka ei enää rajoitu vain työn kuormitushuippuihin. Tällainen syvä uupumus ei häviä päivittäisellä levolla eikä aina loman aikanakaan.

Työuupumuksesta kärsivän ihmisen muuttuminen yhä kyynisemmäksi ilmenee työn ilon katoamisena ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen merkkejä ovat huonommuuden tunne ja pelko, ettei suoriudu työstään.

Työuupumuksen oireita ovat esimerkiksi:

- voimakasasteinen väsymys
- kyyniseksi muuttunut asenne työhön
- heikentynyt ammatillinen itsetunto.

Ajoissa hoitoon

Jo ennen kuin stressi ehtii pahentua, sen varhainen tunnistaminen ja ongelmiin puuttuminen on tärkeää. Tarvittaessa voidaan jo tässä vaiheessa hakea ulkopuolista apua.

E erityisen tärkeää on tunnistaa selvät stressin oireet mahdollisimman no-

peasti. Tätä vaikeuttaa joskus se, ettei stressaantunut etenkään alkuvaiheessa itse ollenkaan ymmärrä olevansa avun tarpeessa. Hän saattaa uskoa jaksavansa mitä vain yrittäessään toteuttaa epärealistisia tavoitteitaan. Stressaantuneesta saattaa myös tuntua siltä, että ongelmia on lähinnä työyhteisön muilla jäsenillä tai ylipäänsä työyhteisön ilmapiirissä.

Pysähdy miettimään omaa stressiastettasi, jos tunnistat itseäsi kuvaaviksi useat seuraavista väittämistä:

- En kykene tuntemaan aitoa läheisyyttä kanssaihmiisiini.
- Jokin asia on muuttunut elämässäni äärimmäisen tärkeäksi – lähes pakkomielteeksi.
- Haluan hinnalla millä hyvänsä pitää kiinni mielipiteestäni.
- En salli itselleni epäonnistumisia.
- Kyllästyn aikaisempaa helpommin ja tunnen tehtäväni yksitoikkoisiksi.
- Tavoittelen jatkuvasti suorittamisesta seuraavaa rajua jännitystä.
- Otan itseni vakavammin kuin aikaisemmin.
- Minun on vaikea nauraa itselleni.
- Haavoitun, jos muut laskevat minusta leikkiä.
- Tunnen epäonnistuvani ihmisenä, kun koen takaiskun työssäni.



Muutos alkaa itsestä

Työelämä on täynnä jatkuvia muutoksia ja epävarmuutta. Pitkään jatkunut taloudellinen kasvu on kääntynyt taantumaksi ja epävarmuus työpaikoista lisääntynyt. Nousun alkaessa kohdataan uusia haasteita: meiltä odotetaan aina vain enemmän tehokkuutta, luovuutta ja muutosvalmiutta. Jatkuvat pätkätyöt ja työpaikan vaihtamiset voivat kuluttaa mieltä.

Elämäämme leimaa kiire. Halutaan enemmän ja nopeammin, tässä ja nyt. Tavoitellaan suoritusta paremmin kuin ennen, kerta toisensa jälkeen – sataprosenttisesti tai sitten ei ollenkaan. Muutokset ovat olleet nopeita, ja ne jatkuvat yhä nopeampina.

Nopeus ja jatkuva muutos leimaa- vat myös niitä pieniä ja suuria valintoja, joita on tehtävä ja joiden perusteella

asiat jatkavat entisissä uomissaan tai muuttuvat.

Kun tässä ympäristössä haluat vähentää stressiä, kysy ensimmäiseksi, aiheutatko ehkä itsekkin omalla elämäntavallasi itsellesi stressiä.

Teot seuraavat tietoisuutta

Oletko esimerkiksi maailmanmenoa miettiessäsi pysähtynyt ajattelemaan, mitä oikeastaan haluat, itsellesi ja läheillesi? On tärkeää, ettet vähättele omia tuntemuksiasi.

Vaatii kuitenkin melkoisesti rohkeutta uskaltaa pysähtyä ja tarvittaessa muuttaa mieltään. Muutosta miettiessä saattaa myös epäily hiipiä mieleen: entä jos joudun ojasta allikkoon? On kuitenkin hyvä muistaa, että huomenna tänään on jo eilen. Aika kuluu.

Sekin on hyvä muistaa, että jokainen on joskus epävarma ja pelkää. Me kaikki kannamme mukamme epävarmuutta ja pelkoa siitä, ettemme onnistukaan.

Nekin, joiden elämä on tasapainoista ja hyväksynnän ympäröimää, tunnistavat peruspelot ja erilaiset arjen kauhut, joita tuntuu olevan varastossa jokaiselle. Rohkeutta tarvitaan tässä ja nyt, joka päivä.

Avoimesti ja yhdessä

Jokainen tietenkin torjuu ja lievittää pelkojaan omalla tavallaan. Yksinkin asioita voi tiettyyn rajaan asti pohtia,

mutta on hyvä muistaa läheisverkot ja tuttavapiirit. Armeijassa ja joukkueurheilulajeissa opetetaan, että ryhmä on yhtä vahva kuin sen heikoin jäsen. Puhutaan hyvästä yhteishengestä. Rohkeuskin on tarttuvaa lajia, ja yhdessä olemme aina vahvempia.

On kuitenkin kova haaste olla reipas ja rohkea niin julkisesti kuin oman itsensä kanssa. Julkisuudessa uhmakkaana, jopa ylirohkeana tunnettu saattaa tunnistaa sisimmässään moniakin pelkoja. Rohkeus ei vain ole riittänyt niiden esille kaivamiseen, hyväksymiseen ja samalla lieventämiseen.

On tärkeätä tunnistaa omatuntonsa ääni ja olla oma itsensä kenen tahansa toisen edessä.

Rohkea uskaltaa myös peräännyä, vaihtaa vääräksi osoittautunutta mielipidettään ja kieltäytyä. Rohkeutta on myös tunnustaa omat virheensä ja pyytää anteeksi. Rohkea uskaltaa muuttua ja hyväksyä itsensä sellaisena kuin on: minä olen minä.

Ihmisen elämä on yhteistyötä, vuorovaikutusta eli enemmän tai vähemmän kanssakäymistä. Yhteistä on keskinäinen hyväksyntä, mutta samalla tavalla myös henkinen pahoinvointi.

Jokainen voi myös edistää muidenkin jaksamista ja hyvinvointia. Läsnäolo ja tuki voivat jonain vaikeana hetkenä olla se pelastusrenkas, jonka avulla selviyty tiukasta elämäntilanteesta.

Jokainen meistä on yksilö

Käsitys mielenterveydestä on kovin suhteellinen. Jokaisella on oma yksilöllinen mielensä. Terveyden ja sairauden raja on liukuva ja tavallaan sopimuksenvaarainen. Mielenterveys myös rakentuu monista osasista, eikä se ole muuttumaton tila.

Ei kukaan ole aina täysin terve ja tasapainoinen. Mielenterveys ei myöskään missään tapauksessa tarkoita ongelmattomuutta, sillä jokaisella on joskus ongelmia. Oleellista on se, miten vaikeuksista pystyy selviytymään ja jatkamaan elämää eteenpäin.

Yksi mielen tasapainoa mittaava kriteeri on kysyä itseltään, kykenenkö tekemään työtä ja saamaan siitä tyydytystä. Harrastanko, koska pidän harrastuksestani? Solminko ihmissuhteita ja tulenko toimeen toisten kanssa?

Sopeutumista riittää joka ikään

Elämään sisältyy monia erilaisia vaihteita. On kypsymistä ja murrosta. On alkamista ja luopumista, samoin kuin erilaisia valintoja. Myös kaikinainen kehittyminen edellyttää muutosta.

Murrosikä ja aikuisuuteen kasvaminen sisältävät usein enemmän tai vähemmän kapinallisia kausia. Oman itsensä löytäminen ei aina ole helppoa. On hyvä, jos tätä prosessia on helpottamassa vanhemman ymmärrys, tuki ja ohjaus.

Aikuisuus ja itsenäistyminen tarkoittavat suurten ja kauaskantoisten ratkaisujen tekemistä. Esimerkiksi perheen perustaminen ja lasten saanti merkitsee vastuun ottamista myös muista kuin itsestä.

Seuraava suuri sopeutumisjakso ajoittuu keski-ikään. Nuoruus on ohi, ja tietoisuus elämän asettamista rajoitteista voi tuntua hyvinkin ahdistavalta ja ankealta. Nyt arvioidaan myös mennyttä ja menetettyä. Vielä keski-ikäisenäkin vanhempiinsa liian vahvasti kiinnittynyt saattaa esimerkiksi jopa katkeroitua vanhempien kuollessa.

Eläkkeelle jäämisen lähestyminen saattaa sekin aiheuttaa ahdistusta ja ehkä kysymyksiä siitä, tarvitaanko miina enää ja mihin vielä kykenen.

Ikään kuin ikään liittyy siis haasteita ja muutos vaatii aina sopeutumista. Mitä pidempään on elänyt, sitä todennäköisemmin on kuitenkin havainnut senkin, että vaikeudet aikanaan menevät ohi. Elämän varrella opittu ja koettu auttaa yleensä ratkaisemaan eteen tulevia ristiriitoja.

Hyvä oman itsensä tunteminen ja siitä lähtevä terve itsekunnioitus muodostavat mielenterveydelle lujan perustan. Esimerkiksi kaikki sopeutuminen ei aina ole hyvästä. Myös asioiden kyseenalaistaminen on tervettä.

Puhuminen ja asioiden selvittely toisten kanssa puhdistaa ilmaa ja sel-

keyttää asioita. On usein hyvinkin terveellistä havaita, että kun oma murehtiminen saa vastakaikua, asiat asettuvat uusiin mittasuhteisiin.

Etsimme ymmärrystä

Jokainen meistä kaipaa huomiota. Voidakseen hyvin ihmisen pitää tuntea tulevansa hyväksytyksi ja kokevansa turvallisuutta sekä lämpöä muutenkin kuin vain takkatulen ääressä. Ilman muiden ihmisten tarjoamaa läheisyyttä saattaa iskeä ikävä ja yksinäisyys, ja koko elämä voi alkaa tuntua tarkoituksettomalta.

Useimmat ovat joskus tunteneet epävarmuutta ja alemmuuden tunnetta. Tällaisen tilanteen laukaisijaksi sopii hyvin vaikkapa hitunen muilta saatua ystävällisyyttä.

Jo yksi hymy, kannustava sana tai toisen tarjoama aktiivinen kuunteleminen voivat saada aikaan ihmeitä. Oikealla hetkellä annettu tunnustus luo arjen onnea sekä antajalle että saajalle.

Pysähdy hetkeksi ja lepää kunnolla

Elämän tahti tuntuu vain kiristyvän. Samalla lisääntyvät ahdistus ja pelot. Jaksanko huomenna, ensi viikolla ja vielä viiden vuoden kuluttua?

Aina välillä on hyvä muistaa pysähtyä miettimään, mihin on menossa ja millä vauhdilla. Pitää myös suoda itselleen tarvitsemansa lepo. Uupumisesta

ei ole mitään hyötyä kenellekään, ei itselle sen paremmin kuin läheisille tai työyhteisölle.

Riittävä uni on ihmiselle välttämätön niin fyysisen kuin psyykkisenkin terveyden kannalta. Ei kannata kerätä painetta sisälleen horjuttamaan kestäkykyä.

Myös stressin hoito lähtee omasta itsestä ja omista arvostuksista. Toisen on väkisin vaikea pysäyttää edes läheistään. Paraneminen voi alkaa vasta, kun stressaantunut itse suostuu näkemään, että hänen valitsemansa tie päättyy umpikujaan.

Onni on olla sovussa itsensä kanssa

Hyvinvoinnin ja elämänilon siemeniä saattaa olla joskus vaikea havaita. Niiden kasvamisen ja kukoistamisen edellyttävät omien rajojen tunnistamista, niin vaikeaa kuin se ehkä joskus on. Mitä haavoittuvampi itsetunto on, sen tärkeämpää onkin tuntea tulevansa myös toisten hyväksymäksi.

Moni vähättelee ja aliarvioi itseään, moni taas yliarvioi oman jaksamisensa ja rajansa. Kultaiselta keskiteiltä löytyy se, joka elää sovussa itsensä kanssa ja kohtelee toisia kuten toivoisi muiden kohtelevan itseään. Eikä sellainen, joka ei vaadi liikoja itseltäänkään, odota liikoja kanssaihmisiltäkään. Näin luodaan laajalle säteilevää turvallisuutta ja hyväksyntää.



Aineellinen hyvinvointi on toki sekin tärkeä lähtökohta henkisen hyvinvoinnin kannalta, mutta se ei ole ainoa tai edes tärkein asia. Valta tai varallisuus eivät luo eivätkä ylläpidä mielenterveyttä, mutta myös jatkuva huoli huomisesta nakertaa sitä. Sisäisessä tasapainossa on kyse ihmisenä olemisen tunnesisällöstä.

Onnellinen on se, joka elää sovussa itsensä kanssa. Hän tietää, mitä kestää ja milloin on syytä ottaa aikalisä tai pe-

räti kääntyä toisaalle. Ja onnellisuutta lisää se, että tuntee elävänsä toisten onnellisten keskellä.

Arjesta selviytymisen keinoja

Myös stressiä voi oppia hallitsemaan. Kun tarkkailee omaa tapaansa reagoida stressiin, voi oppia myös säätämään sitä.

Kun joku seuraavan kerran on mielestäsi sinulle vihainen tai kun tunnet olevasi laiminlyöty, mieti, miten kehosi reagoi. Hikoavatko tai vapisevatko kämmenesi? Jyskyttääkö päässäsi? Tunnetko olosi kuumaksi tai kylmäksi? Kiihtyykö pulssisi vai lyökö sydämesi ehkä epätavallisen hitaasti?

Kun osaat tunnistaa tällaisia stressin perusfysiologisia oireita, pääset myös käsittelemään niitä.

Itsetarkkailua seuraava askel on itsehillintä. Kun oppii hillitsemään itsensä erilaisissa tilanteissa ja myös ahdistuneena tai hermostuneena, menestyy elämän eri alueilla todennäköisesti hieman paremmin kuin päinvastaisessa tilanteessa.

Myös itsehillintä vaatii harjoittelua, ponnistelua ja rohkeutta. Onnistuessaan pystyy kohtaamaan pelkonsa ja selviytyä paremmin ahdistavissakin tilanteissa. Vähitellen pelko voi sitten kadota kokonaan.

Auta itse itseäsi

Stressiä, henkisiä kriisejä ja uupumusta voi estää ja niistä voi myös toipua. Siihen tarvitaan kuitenkin asioiden uudelleen pohdiskelua ja aikaa.

Toimivia ohjeita stressin torjumiseen ovat esimerkiksi seuraavat:

- Älä eristäydy. Läheisistään eristäytyminen voi olla surullinen seuraus siitä, että on uhrannut kotielämän työlleen. Jopa puoliso ja lapset voivat jäädä työkierteeseen joutuneelle etäisiksi, eikä ystäväpiiriä synny, kun koskaan ”ei ole aikaa”.
- Kuuntele itseäsi, elimistöäsi ja tunteitasi.
- Älä jatkuvasti piiskaa itseäsi eteenpäin, vaan anna tilaa ajatuksillesi ja tunteillesi.
- Jos tilanne tuntuu kestäättömältä, mieti vaihtoehtoja.
- Koeta vähentää kuormitusta ja kiirettä.
- Lopeta ylihuolehtivaisuus ja opettele sanomaan myös ei.
- Opettele irrottautumaan ja luopumaan. Pyydä apua ja mahdollisuuksien mukaan jaa tehtäviä myös toisillekin.
- Huolehdi fyysisestä kunnostasi.
- Lisää osaamistasi. Sitä on myös tehtävien jako muille.
- Vähennä tarpeetonta murehtimista. Kokeile huumoria.
- Tavoittele kohtuullisuutta.
- Älä yritä hukuttaa ongelmia alkoholiin. Saatat itse hukkaa siihen.
- Arvioi itseäsi työelämän ja yksityisyyden kannalta.
- Helli välillä itseäsi.
- Toteuta pieniä haaveitasi. Elätä mielessäsi suurta haavettasi.
- Tee tarvittaessa muutos!

Mistä apua?

Toimiva sosiaalinen tukiverkosto on yksi tärkeimmistä mielen tasapainoa ylläpitävistä asioista.

Oman ja läheisverkon kanssa pohdiskelun lisäksi työpaikkaan ja työhön liittyvistä asioista voi keskustella esimerkiksi työtovereitten, esimiehen sekä tilanteen mukaan työsuojeluhenkilöiden kanssa.

Työhyvinvointiin liittyvissä asioissa puolestaan työterveyshuolto on avainasemassa. Työterveysasemilta myös ohjataan tilanteen niin vaatiessa erikoispalveluihin. Esimerkiksi yksityisen

työterveyshuollon asiakkailta saattaa olla käytettävissään erilaisia psykiatrisia palveluita. Ja jos ongelmat ovat työyhteisössä syntyneitä, työterveyshuollolla saattaa olla erityisen hyvää asiantuntevasta näiden asioiden selvittelyyn.

Jos haluaa hakea apua työpaikan ulkopuolelta, terveyskeskus on avainasemassa myös mielenterveyden ongelmissa ja kriisitilanteissa. Perusterveydenhuollossa on yleislääkäreiden lisäksi myös mielenterveyden ongelmiin erikoistuneita ammattilaisia, joiden kanssa voi keskustella mieltä painavista asioista ja pyytää lisäohjeita.

Avun saamisen kanavia ovat esimerkiksi

- läheiset ihmiset
- työtoverit
- esimies
- luottamusmies
- työterveyshuolto
- mielenterveyden ammatti-ihmiset.

Apua saat myös esimerkiksi seuraavilta tahoilta

- vapaaehtoiset vertaisryhmät
- auttavat puhelimet
- www.apua.info
- www.tukinet.net
- www.mielenterveysseura.fi
- Mielenterveyden keskusliitto www.mtkl.fi.



Sairauslomalta takaisin työhön

Joskus sairausloma on tarpeen. Sairauslomalta töihin paluu saattaa kuitenkin olla vaativa tilanne yksilölle ja työyhteisölle. Paluuseen saattaa liittyä esimerkiksi syyllisyydentuntemuksia ja epävarmuutta siitä, selviääkö työtehtävistä. Tutkimusten mukaan erityisesti stressin, työuupumuksen tai mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauslomalla olleet joutuvat usein selittämään poissaoloaan ja sen syitä.

Sairausloman aikana tehdyt päätökset muuttaa työtahtia ja työtapoja joutuvat koetukselle työhön palatessa. On tärkeää vaikuttaa siihen, että suunnitellut muutokset työtahdissa, työoloissa tai työtehtävissä toteutuvat ja että palaajaa tuetaan pitämään suunnitelmistaan kiinni.

Pehmeä lasku ja työhön opastus ovat sitä tärkeämpiä, mitä kauemmin työntekijä on ollut pois työstä. Opastusta tarvitaan erityisesti silloin, kun työtehtävissä

on tapahtunut muutoksia, työntekijä on irtautunut työyhteisöstä tai työtoverit ovat vaihtuneet. Joskus myös työyhteisö tarvitsee valmentautumista pitkään poissa olleen työntekijän paluuseen.

Työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon pitäisi yhdessä suunnitella työhönpaluuta jo sairausloman aikana. Työhönpaluun suunnitelmassa voi olla esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja:

- Paluu sairauslomalta entiseen työhön ilman erityistoimenpiteitä
- Paluu entiseen työhön tilapäisten tai pysyvien työjärjestelyjen avulla. Näitä ovat esimerkiksi
 - Työtehtävien rajaaminen
 - Paremmat työvälineet, työn uudelleen organisointi
 - Lyhennetty työaika
 - Korvaavat työtehtävät
- Uudelleensijoitus selvittelyt omalla työpaikalla.

Yleensä työpaikka toteuttaa työjärjestelyt itse. Jos työntekijällä todetaan työkyvyttömyyden uhka, työhönpaluuta voidaan tukea työeläkekuntoutuksena toteutettavalla työkokeilulla.

Työkokeilun aikana työntekijä voi olla omassa työssään lyhyemmällä työajalla tai rajoitetuissa työtehtävissä.

Hänen työssä selviytymistään voidaan kokeilla myös kokonaan uusissa työtehtävissä. Jos työkokeilu on hyväksytty työeläkekuntoutukseksi, työeläkeyhtiö tai -laitos maksaa työntekijälle työkokeilun ajalta kuntoutusrahaa. Kuntoutusraha voidaan maksaa myös työnantajalle, jos se maksaa työkokeilun ajalta palkkaa.

Työhön paluuta voidaan helpottaa myös sairausvakuutuksen osasairauspäivärahalla, kun työntekijä on työterveyslääkärin arvion mukaan työkyvytön omaan työhönsä, mutta kykenee tekemään osan työtehtävistään ilman, että työskentely vaarantaa hänen terveyttään ja toipumistaan. Osasairauspäivärahaa on mahdollista hakea, kun sairauspoissaolon kesto ylittää työnantajan omavastuurajan (1+9 päivää).

Työhönpaluun onnistumista on syytä seurata, kunnes tilanne on vakiintunut. Työterveyshuolto seuraa terveydentilaa ja esimies työssä selviytymistä. Työntekijä voi tarvittaessa jäädä työterveyshuollon jatkuvaan seurantaan vajaakuntoisena työntekijänä.

Erittäin tärkeää on, että työhön palaaja kokee olevansa työyhteisön hyväksytty ja arvostettu jäsen. Jokainen meistä voi tukea luontevasti sairauslomalta palaavaa työtoveriamme.



Stressi on osa elämää

Usein kuulee sanottavan, että 2000-luvun suomalainen työelämä olisi kovaa ja uuvuttavaa ja että mielenterveysongelmat olisivat lisääntyneet. Asiat eivät ole kuitenkaan näin yksinkertaisia.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimusprofessorin **Jouko Lönnqvistin** mukaan mielenterveyshäiriöt eivät ole lisääntyneet viime vuosina. Jaksamiseen liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi Lönnqvist toivoo työpaikoille järkeviä

joustoja sekä työntekijöiden ja työnantajien välistä avointa keskustelua.

Laman ja työttömyyden vaikutusten arviointi suomalaisiin ja suomalaiseen työelämään on Jouko Lönnqvistin mukaan hyvin vaikeaa. Kukaan ei varmasti tiedä, mitä jälkiä edellinen 1990-luvun alun lama jätti jälkeensä. Tutkimusten mukaan työttömyys lisää yleensä masennusta ja vastaavasti työllistyminen helpottaa tilannetta.

– Ei voida kuitenkaan yksiselitteisesti sanoa, että työttömyys aiheuttaisi mielenterveysongelmia. Työttömyys nimittäin myös lisää sosiaalista tukea ja aktiivisia kriisivaiheen jälkeen rakentamaan uusia selviytymisstrategioita. Laman yhteys itsemurhiin ja alkoholin kulutukseen näyttää olevan päinvastainen kuin julkisuus usein olettaa: alkoholin kulutus pieni edellisen laman aikana, ja itsemurhien määrä väheni vuodesta 1990 vuoteen 2007 yli 30 prosenttia.

– Äkilliset muutokset ja epävarmuus kuluttavat tietysti ihmisen mieltä. Lama näkyy luonnollisesti väestön oiretason lisääntymisenä, mutta jättää hämmästyttävän vähän pysyviä jälkiä. On hyvä muistaa, että haitalliseenkin muutokseen sisältyy myös aina aktiivista sopeutumista.

Mielenterveysongelmat eivät ole yleistyneet

Laaja Terveys 2000 -väestötutkimus osoitti, että mielenterveysongelmat eivät vastoin yleisiä oletuksia näytä olevan sen yleisempiä kuin 20 vuotta sitten.

– Mielenterveyden häiriöt eivät ole kokonaisuutena lisääntyneet, mutta sairausryhmien välillä on kyllä tapahtunut muutoksia. Esimerkiksi skitsofrenia on vähentynyt. Vastaavasti päihdehäiriöt ovat lisääntyneet.

Tutkimuksen mukaan ongelmia toki on. Useampi kuin joka viides ilmaisi

vointiaan heikentäviä psyykkisiä oireita. Vakava työuupumus puolestaan todettiin 2,5 prosentilla tutkituista ja lievä neljäsosalla. Vakavasti masentuneita oli viisi prosenttia tutkituista.

– Ongelmien tietoisuuden tuleminen voi tuntua joskus pelottavalta ja ikävältä. Esimerkkinä tästä ovat lasten mielenterveyden häiriöt. Ei meillä kuitenkaan ole sen sairaampia lapsia kuin muuallakaan Länsi-Euroopassa. Näistä ongelmista ei ole vain aikaisemmin oltu tietoisia.

– Asenteet mielenterveyskysymyksiä kohtaan ovat muuttuneet. Asioista puhutaan avoimemmin ja ne ovat julkisessa keskustelussa enemmän esillä kuin aikaisemmin. Tästä seuraa esimerkiksi se, että ihmisen on helpompi ilmaista olevansa masentunut. Masentuneisuutta myös havaitaan väestössä helpommin kuin aikaisemmin. Tavaltaan ongelman kysyntä on nostettu aivan eri mittaluokkaan kuin aikaisemmin, mutta tarve ei ole varsinaisesti kasvanut. Meillä on kuitenkin edelleen olemassa suuri hoitamaton ongelma. Lisäksi masentuneena on vaikea menestyä työelämässä.

Ongelma näkyy eläketilastoissa

Mielenterveysongelmat ovat kasvaneet työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisperusteena. Erityisesti masennuksen vuoksi myönnettyjen eläkkeiden määrä on kasvanut.

– Eläketilastoissa näkyy yhteiskunnan vallitseva tapa toimia. Tutkimusten mukaan mielenterveys sairauksien kokonaismäärä Suomessa ei ole kasvanut viime vuosikymmeninä. Myöskään kansainväliset vertailututkimukset eivät tue uskomusta, jonka mukaan suomalaiset olisivat poikkeuksellisen masentuneita.

Lönnqvistin mukaan on luonnollista, että ihminen valitsee mielen sairautessa oman selviytymisstrategiansa. Joku voi hakea tukea erityisesti omaisiltaan, joku toinen taas tukeutuu lääkäriin. Hyvin yleinen strategia on ollut työelämästä eläkkeelle hakeutuminen, etenkin tilanteessa, jossa työyhteisöstä ei löydy joustoa.

Stressi on luonnollinen osa arkea

Stressi voidaan Lönnqvistin mukaan nähdä tilapäisenä tai pysyvänä epätasapainona vaatimusten ja voimavarojen välillä. Stressi onkin luonnollinen osa arkea.

– On kuitenkin muistettava, että pitkittyessään stressi voi johtaa uupumiseen. Uupuminen puolestaan voi kehittyä masennukseksi, josta on huomattavan vaikea toipua. Stressistä irtipääseminen edellyttää Lönnqvistin mukaan yksinkertaisesti vaatimusten ja voimavarojen välisen epätasapainon palauttamista. Tavallisin ja nopein tapa palauttaa tilanne on sanoa yksinkertai-

sesti ei, jos työtä on enemmän kuin voimavaroja. Työtä on voitava myös priorisoida ja rajata. Erityisesti palvelutyössä on ymmärrettävä, mitä omilla voimavaroilla pystyy tekemään.

– Stressi pitäisi nähdä haasteena työn kehittämiseksi. Syyttely ja syiden etsiminen muista syntyy siitä, että asetettu tai on asetettu ulkopuoliseksi. Näkökulma työhön on aivan erilainen, jos asetuu uhrin asemaan, kuin jos asetuisi aktiivisen toimijan rooliin. Myös organisaation näkökulmasta kysymys voimavaroista on Lönnqvistin mukaan hyvin tärkeä. Käyttämättömien voimavarojen vapauttaminen liittyy nimenomaan siihen, miten työtä tehdään sekä miten tieto ja taito saadaan käyttöön.

– Meillä on valtavasti mahdollisuuksia purkaa tämä epätasapaino työssä. Ja vaikka ulkoiset olosuhteet olisivat miten huonoja, voi aina satsata omaan itseensä. Esimerkiksi osaamiseen panostaminen kannattaa aina, vaikka se ei aina välittömästi näkyisikään.

Myös rasisuopiikit kuuluvat työelämään

Toinen yleinen uskomus liittyy työuupumuksen lisääntymiseen. Päinvastoin kuin julkisuudessa usein esitetään, työuupumus näyttää Lönnqvistin mukaan selvästi vähentyneen.

– On luonnollista, että meillä on yleistäviä tapoja selittää omaa hyvinvoin-



tiamme. Viime aikojen vallitseva selitys näyttää nyt olevan se, että työ on raskasta ja aiheuttaa stressiä. Meillä on toki kiirettä ja työtä tehdään eri tavalla kuin aikaisemmin. Työelämään kuuluu erilaisia rasisuipukkejä, jotka saattavat kuluttaa tilapäisesti voimavaroja. Tämä on kuitenkin eri asia kuin työstä sairastuminen. Työuupumus ei ole varsinainen sairaus, vaan pikemminkin oireyhtymä.

– Väittäisin, että useimmat ihmiset ovat sopeutuneet kohtalaisen hyvin työelämän vaatimustason kasvuun. Ihannetila olisi tietysti sellainen, että ihmiset pystyisivät sopeutumisen sijasta hallitsemaan hyvin erilaisia tilanteitaan työelämässä.

Pienistä muutoksista ei suuria seurauksia

Organisaatiot ovat nykyään rakenteeltaan hyvin ohuita, ja siksi asiantuntijan lyhytkin poissaolo sotkee helposti koko järjestelmän. Yksilön sairastuminen voi johtaa helposti koko organisaation sairastumiseen.

– Työelämässä ei ole tarpeeksi sisäisiä joustoja, vaan tehokkuuden vaatimus on viety usein liian pitkälle. Aina ei muisteta, että normaalitilanteeseen suunniteltu organisaatio tai käytäntö ei toimikaan poikkeustilanteissa. Poikkeustilanteita tulee kuitenkin tietyllä todennäköisyydellä.

– Järjestelmien joustavuutta pitäisi säätää niin, että hommat hoituvat eri tilanteissa. Esimerkiksi hyvin toimiva varamiesjärjestelmä helpottaa yllättäviin tilanteisiin sopeutumista. Myös lomiin ja sairauslomiin pitää varautua. Tavoitteena pitäisi olla, että pienistä muutoksista ei tulisi suuria seurauksia.

Katse työhön, ei tekijään

Lönnqvistin mukaan ongelmatilanteissa olisi tärkeää, ettei asioita liiaksi henkilöidä. Tämä on helpompaa, jos työnteokoon kuuluu luontevasti työn jatkuva arviointi.

– Kiinnostuksen kohteena pitäisi olla ensisijaisesti organisaatio ja sen kehittäminen sekä ihmisen suhde omaan työhönsä ja vasta toissijaisesti

henkilökysymykset. Kaikkea syyllistämistä, paineistamista ja työntekijöiden välisen kilpailun korostamista pitäisi välttää.

Jouko Lönnqvist suosittelee mahdollisimman varhaista ja luontevaa ongelmiin puuttumista. Ilman syyttelyä voi esimerkiksi sanoa työkaverille, että näytät väsyneeltä tänään.

– Lähiyhteisön välitön palaute toimii ikään kuin peilinä. Tällaisessa keskustelussa voi tietysti olla sävyeroja ja ikävät väärinkäsityksetkin ovat mahdollisia. Kaikkien osapuolten pitäisi kuitenkin ymmärtää, että ongelmiin puuttumisen motiivi on huoli.

– Kun tieto kulkee avoimesti ja reilusti, on hyvät edellytykset ylläpitää tervettä työyhteisöä. Mitään keinotekoisia psykologisointia ei pidä luoda, vaan kyse pitäisi olla normaalista aikuisten välisestä terveestä vuorovaikutuksesta.

Myönteinen asenne työhön esille

Lönnqvistin mielestä työnantajien suhtautuminen työntekijöiden jaksamiseen on muuttunut parempaan suuntaan.

– Ei kukaan halua tahallaan rikkoa ”konetta”, jonka varassa yritys toimii. Tietysti edelleen on myös taitamattomuutta ja typeryyttä, mutta kyllä työnantajien osaaminen ja asenteet ovat muuttuneet viime vuosina valtavasti.

Jaksamiseen liittyviä asioita katsotaan Jouko Lönnqvistin mukaan

kuitenkin edelleen liikaa organisaationäkökulmasta. Strateginen ajattelu ja organisaation perustehtävän mahdollisimman hyvä toteuttaminen ovat ehdottoman tärkeitä. Tämän rinnalla pitäisi kuitenkin reilusti kysyä ja kuunnella myös jokaisen työntekijän näkemyksiä, toiveita ja kehittymistarpeita.

– Tällainen fair play -tilanne merkitsee käytännössä sitä, että yrityksen etu ja yksilön etu kulkevat rinta rinnan. Tarvitsemme myönteistä ja kiinnostunutta asennetta työtä kohtaan. Helposti työhön suhtaudutaan vihamielisesti tai työelämässä etsitään syyllisiä. Jos edut ovat ristiriidassa, ongelmat pitäisi avoimesti selvittää.

– On myös tunnustettava, että työelämässä on joskus sellaisia tilanteita, joissa ero on parempi kuin yhdessä jatkaminen. Eivät kaikki ajaudu oikeaan työpaikkaan. On paljon jännitteitä, jotka syntyvät siksi, että ihmiset ovat väärissä paikoissa. Tällaisissa tilanteissa kaikkien – myös yksilön itsensä – kannalta olisi parempi, jos hän siirtyisi sopivampaan työpaikkaan.

Järkevä jousto tukee yksilöä

Työelämän joustojen avulla voidaan tukea sekä yksilöitä että organisaatioita, kun jotain normaalista päivärytmistä poikkeavaa tapahtuu. Työyhteisön olisi itse löydettävä vastaus siihen, mitä joustot ovat eri tilanteissa.

– On muistettava, että evoluutiossa kaikki eloonjäävä sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin. Tämä koskee myös työelämää ja organisaatioita. Mielestäni organisaatio, joka ei sopeudu ihmisen jaksamiseen tai sairastumiseen, on huono organisaatio.

– Järkevä työnantaja pyrkii saamaan mahdollisimman usean mukaan aktiivisesti kehittämään työtä. Alistavalla pomottamisella ei ole käyttöä nykyajan työelämässä. Aktiivinen esimies on ikään kuin tanssiin kutsuja. Kaikkia hyödyttää se, jos ihmiset saadaan kiinnostumaan ja innostumaan yhteisistä työasioista.

Sairauslomien pituus on ongelma

Sairauslomalta töihin palaaminen on vaikea ja tärkeä kysymys. Lönnqvistin mielestä sairauslomakäytännöissä on ongelmana säätelyn heikkous. Sairauslomat ovat usein liian pitkiä tai liian lyhyitä. Päätökset sairauslomista ovat hänen mukaansa ikään kuin arviokauppaa, jossa ”virheellisiä” päätöksiä voidaan tehdä molempiin suuntiin.

– Hiukan yksinkertaistaen voi sanoa, että meillä on vallinnut vuosikymmeniä periaate, että jos työssä ei pärjää, niin työstä pois. Nyt ollaankin siirtymässä ajattelutapaan, jonka mukaan kaikki pyritään pitämään töissä ja saamaan takaisin töihin mahdollisimman nopeasti. Tämän uuden strategian noudattaminen edellyttäisi kuitenkin työpaikoilla enem-

män informaatiota, enemmän joustoja ja neuvotteluja, jotta se toimisi hyvin.

– Vaarana on myös se, että hitaat ja kankeat käytännöt alkavat toteuttaa itseään. Ihminen ei kovin kauan itsekään usko työhön paluuseen, jos siihen liittyvät asiat takkuilevat. Jossain vaiheessa kaikki alkavat tulkita tilannetta niin, ettei paluu mahdollisuutta enää ole. Ajan kuluminen on kohtalokasta, sillä jos esimerkiksi depression vuoksi on yli kuusi kuukautta poissa työelämästä, paluu on vaikeaa.

Luottamusta ja tiedonkulkua tarvitaan

Lönnqvistin mukaan erilaiset terveydenhuollon toimenpiteet eivät tule riittävän hyvin työelämän tietoon, vaan jäävät yksilön ja asiantuntijan välisiksi. Tällä tavalla ihmisen terveyttä ja toimintakykyä koskeva tieto katoaa työelämän ulkopuolelle, synnyttäen helposti työkykyä koskevia väärinkäsityksiä.

– Raja yksityisyyden ja julkisten asioiden välillä on vaikea. Jokaisella on oltava ehdoton oikeus yksityisyyteen myös sairaustapauksissa.

– Työnantajan kannalta on kuitenkin hankalaa, jos ainoa tieto on, että työntekijä on edelleen toistaiseksi sairauslomalla. Työntekijän pitäisi itse olla avoin, jotta hänen tilanteeseensa pystyttäisiin etsimään helpotusta. Tilannetta ei pitäisi nähdä niin, että jotkut muut neuvottele-

vat asioistani, vaan että olen itse mukana näissä omaa jaksamistani koskevis- sa neuvotteluissa. Näin voidaan löytää työpaikalta helpommin sisäisiä joustoja, jotka helpottavat yksilön tilannetta.

Jouko Lönnqvist korostaa sitä, että työterveyshuollon, yrityksen ja yksilön pitäisi toimia samansuuntaisesti. Tämä edellyttää muun muussa selvistä pelisäännöistä ja toimintamalleista sopimista.

– Ikävintä on, jos joku osapuolista epäilee, että kaksi muuta osapuolta on liittoutunut kolmatta osapuolta vastaan.

Parhaat hoitokeinot heti käyttöön

Lönnqvistin mukaan ongelmatilanteiden ilmaantuessa pitäisi toimia varhain ja pienin askelin. Ei siis niin, että toimitaan liian myöhään ja päädytään pitkän sairausloman jälkeen dramaattiseen eläkepäätökseen.

– Paras vaihtoehto mielenterveysongelmissa olisi antaa heti paras mahdollinen hoito. Puutteellinen hoito kroonistaa helposti potilasta. Siinä ikään kuin säästetään, mutta viime kädessä se on kuitenkin hyvin kallista hoitamista.

– Ei riitä, että meillä on hyvät keinot, vaan ne on saatava myös käytäntöön. Kun on tosi hätä, pitäisi ottaa nopeasti kaikki käytettävissä olevat keinot käyttöön. Näitä ovat lääkehoito sekä sosiaaliset ja psykologiset tukitoimet, jotka ovat

tarpeen vakavissa mielenterveyden ongelmissa. Masennus- ja psykoosilääkkeet ovat kehittyneet valtavasti viime vuosi- na. Lääkitys on vain osa hoitoa, mutta mitä vakavammasta sairaudesta on ky- symys, sitä oleellisempi osa.

Alkoholi ei ole ratkaisu

Suomalaisten alkoholinkulutus on ollut kasvussa. Tähän asti lisääntynyt kulutus on merkinnyt Lönnqvistin mukaan myös terveyshaittojen lisääntymistä.

– Nyt ei pitäisi enää pohtia, miksi Jeppe juo, vaan jokaisen pitäisi ajatella omaa tilannettaan ja suhdettaan alkoholiin. Terve suhde alkoholiin on avoin ja hallinnassa. On syytä pitää mielessä se, että alkoholinkäyttö voi luiskahtaa runsaaseen käyttöön ja lopulta riippuvuuteen. Tämä vaara on aina olemassa.

Lönnqvistin mukaan luonteva suhtautuminen alkoholiin on lisääntynyt työelämässä, myös vesilinja on vahvistunut selvästi. Lönnqvist toivoo, että myös Suomessa löytyisi sosiaaliin tilanteisiin muitakin vaihtoehtoja kuin runsas alkoholinkäyttö. Jos alkoholia tarjollaan, pitäisi löytää sosiaalisesti mukava, mutta rajallinen käyttökulttuuri.

– Jokaisen työyhteisön olisi muistettava, että 6–8 prosenttia suomalaisista työkäisistä miehistä on alkoholista riippuvaisia ja naisistakin 1–2 prosenttia. Jaksamisongelmien takana on myös hyvin paljon alkoholin suurkulutusta.

Suurkulutus ei ole stressin hoitoa, vaan riskikäyttäytymistä.

Lönnqvist suosittelee avoimuutta ja asioiden puheeksiottamista myös alkoholikysymyksissä. Kaikilla pitäisi olla oikeus puuttua työn tekemiseen. Työn kautta voidaan asiaan puuttua ilman, että mennään suoraan ongelmaan. Jos joku on työpaikalla humalassa, on asia tietysti sanottava suoraan.

Uni on lepoa

Jouko Lönnqvist korostaa, että tietyt elämään liittyvät perusasiat vaikuttavat ihmisen jaksamiseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos tutkii unen, ravinnon ja liikunnan merkitystä jaksamisen kannalta.

– Jokainen ymmärtää, että uni on lepoa. Uni on kuitenkin myös aktiivinen fysiologinen tapahtuma, jolla on oma sisäinen rakenteensa. Normaalina unta ei saada aikaan unilääkkeillä, vaikka ne auttavatkin tilapäisesti käytettyinä nukahtamiseen ja myös nukkumiseen. Jokaisen tulisi pyrkiä oman unirytminsä löytämiseen. Tässä auttavat säännölliset nukahtamis- ja heräämisajat sekä riittävä unen kesto. Suurimmalle osalle ihmisistä sopivat parhaiten 7–8 tunnin yöunet.

– Unesta ei voi tinkiä kuin tilapäisesti. Älä kuitenkaan kannata tarpeetonta huolta nukahtamisesta, sillä uni tulee aina aikanaan!

Monipuolinen ravinto ja luonteva liikunta auttavat jaksamaan

Ruokaan ja ravintoonkaan ei pitäisi Lönnqvistin mukaan käyttää kohtuutonta huomiota, ellei sairaus sitä edellytä. Hyvä elämä on rentoa ja huoletonta.

– Syö siis monipuolisesti, tee kekeiluja ja nauti ruokailusta. Säännöllinen kevyt ruokailu on suositeltavaa. Syö mieluummin mielikuvia ja nauti ruokailusta sosiaalisena tapahtumana, kuin että ahdat itsesi täyteen energiaa. Suomi ei näe tänä päivänä nälkää, vaan väestö paisuu jatkuvasti. Muista, että alkoholi on myös raskasta ravintoa, joka tuo jo yli 10 prosenttia energiastamme. Pysy siis kohtuudessa.

– Lapsi ilmaisee itseään luontevasti liikkumalla. Aikuisen maailma ei anna liikunnalle yhtä luontevia mahdollisuuksia. Monet menevät kuitenkin muodin mukana ja lopettavat pian harrastuksensa, joka ei sopinut itselle. Lönnqvist suosittelee kaikille arkiliikunnan kehittämistä työssä, kotona ja vapaa-aikana.

– Analysoi ja seuraa tapaasi liikkua ja lisää luontevaa fyysistä ponnistelua ja liikuntaa elämäsi sopivalla tavalla. Älä suotta syyllistä itseäsi tai muita, vaan etsi mielihyvää luontevasta liikunnasta. Se aktivoi ja kohentaa mielialaasi.

Kolme tärkeää kysymystä meille jokaiselle

Jouko Lönnqvist luettelee kolme tärkeää kysymystä, joita jokaisen työelämässä olevan pitäisi joskus miettiä. Jos niihin pystyy vastaamaan, asiat ovat kohtuullisen hyvin sekä organisaation että yksilön kannalta.

1. Mitä työtä teet?

- Jos menet aamulla töihin etkä tiedä tähän kysymykseen selkeää vastausta, työnteko on väkisin kuormittavaa. Jos ihmisellä on selkeä käsitys työnsä tavoitteista, hän ei tee vääriä asioita eikä rönsyjä, vaan kykenee keskittymään oleelliseen. Työ on tänä päivänä usein niin abstraktia, että sen jäsentäminen voi olla vaikeaa ja aiheuttaa tämän vuoksi turhia huolia.

2. Miten teet työsi?

- Vastauksen pitäisi sisältää työn vaatimat tiedot, taidot ja persoonallisen otteen. Työtä tulisi voida tehdä tehokkaasti, taitavasti ja itselle mahdollisimman hyvin sopivalla tavalla. Työelämän laadun kehittäminen lähtee oman työtehtävän ja työroolin selventämisestä.

3. Miksi teet työsi?

- Jos tähän kysymykseen löytää hyvän vastauksen, saadaan esiin paras antava työntekijä. Tietysti töitä voi tehdä ulkokohtaisesti, mutta hyvä olisi, jos työntekoon saataisiin mukaan oma sydän. Jatkuva arvostiriidassa pelkän rahan vuoksi työskentely kuluttaa voimia. Myös oman työn näkeminen oleellisena osana suurta kokonaisuutta antaa sille aivan uutta mielekkyyttä. Henkilökohtaisesti merkitykselliseksi koettu työ auttaa jaksamaan työssä ja koko elämässä.



Varman tuella pidempään työelämässä

Työeläkeyhtiö Varma tukee toiminnallaan suomalaisia työntekijöitä, yrityksiä ja yrittäjiä työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen kysymyksissä.

Varman tavoitteena on, että suomalaiset jatkaisivat nykyistä pidempään työelämässä. Tämän tavoitteen toteutuminen merkitsee myös yrityksille pienempiä eläkekustannuksia sekä

parempia mahdollisuuksia pitää kiinni ammattitaitoisesta ja kokeneesta työvoimasta. Työntekijälle se merkitsee – paitsi parempaa toimeentuloa ja aikanaan parempaa vanhuuseläkettä – myös oman itsensä tuntemista tarpeelliseksi, mielekästä tekemistä, sosiaalisia kontakteja ja mahdollisuuksia oppia uusia asioita.

Tukea omatoimiseen kehitystyöhön

Varman työhyvinvointipalveluiden asiantuntijat työskentelevät asiakasyritysten johdon ja työhyvinvointiryhmien kanssa. Yhteistyössä painottuvat yrityksen nykytilan arviointi, pitkäjänteinen suunnittelu ja kehittämistyön seuranta. Yrityskohtaisen konsultoinnin tavoitteena on luoda työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä.

Asiantuntijamme

- konsultoivat asiakasyrityksiä mm. työhyvinvoinnin kehittämisen hankkeistamisessa, ikäjohtamisessa, muutostilanteissa sekä työkykykustannusten hallinnassa
- tarjoavat käytännön työvälineitä, jotka helpottavat työhyvinvoinnin arviointia, kehittämistä ja seurantaa yrityksissä. Työvälineitä on sekä johdon, esimiesten että työntekijöiden käyttöön.
- järjestävät työhyvinvoinnin valmennustilaisuuksia, jotka ovat asiakkaillemme maksuttomia.

Varman asiakkaat saavat lisätietoa työhyvinvointipalveluista, julkaisuista ja asiakastilaisuuksista

- www.varma.fi > Työhyvinvointi
- evita@varma.fi tai
- puhelin 010 192 085.

Kuntoutus ehkäisee työkyvyttömyyttä

Jos työntekijän tai yrittäjän työkyky heikentyy terveydellisistä syistä niin, että häntä uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys, työeläkekuntoutuksesta voi olla apua. Se on työeläkeyhtiön tukemaa ammatillista kuntoutusta, jonka tavoitteena on auttaa työntekijää tai yrittäjää jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.

Työeläkekuntoutuksen keinoja ovat esimerkiksi työkokeilut, työhönvalmennusohjelmat, uudelleen koulutus ja elinkeinotuki.

Varman asiakkaat saavat lisätietoja työeläkekuntoutuksesta:

- www.varma.fi > Henkilöasiakkaat > Työelämässä > Työssä jaksaminen > Ammatillinen kuntoutus
- kuntoutus@varma.fi
- puhelin 010 192 065.

Suomen Mielenterveysseura tukee myös työelämän kysymyksissä

Mielenterveysseura edistää jaksamista ja arjessa selviytymistä

- www.mielenterveysseura.fi
- Mielenterveys-lehti, kirjat ja oppaat
- Kokeiluja ja uusia ehkäisevän mielenterveystyön toimintamalleja: kriisiytyö, varhaiskuntoutus, tukihenkilötoiminta, pitkäaikaistyöttömien työhön paluu
- Mielenterveyden ensiapukoulutusta myös työyhteisöille
- Psykoterapiataitojen koulutusta ja työnohjausta eri ammattiryhmille
- Valtakunnallinen kriisipuhelin 010 195 202.

SUOMEN
MIELEN-
TERVEYS-
SEURA

Puhelin (09) 615 516

Faksi (09) 615 51 770

Maistraatinportti 4 A, 00240 Helsinki

www.mielenterveysseura.fi

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma

Puhelin 010 2440
Postiosoite PL 1, 00098 VARMA
Käyntiosoite Salmisaarenranta 11, Helsinki
Kotipaikka Helsinki
Y-tunnus 0533297-9
Internet www.varma.fi